

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

25. JULI 1969

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen,
§§ 437, 439, 440, 325, 127, 242 Unzulässige
Rechtsausübung

Leitsätze: Wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt bekannt gibt, daß seine Unterstützungseinrichtung bestimmte Versorgungsleistungen gewährt, muß er selbst für diese Leistungen einstehen, falls die Einrichtung nicht zahlt. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer Zahlung von seinem Arbeitgeber verlangen Zug um Zug gegen Abtretung seiner etwaigen Ansprüche gegen die Einrichtung.

Aktenzeichen: 3 AZR 73/69
Urteil des BAG vom 25. Juli 1969 IAG Hamm



3 AZR 73/69

4 Sa 941/67 Hamm

Verkündet
am 25. Juli 1969

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

104

Urteil

In Sachen

des Ingenieurs

Klägers, Berufungsklägers und Revisionsklägers,
Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt

g e g e n

die Firma

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,
Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte

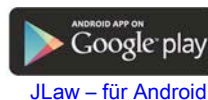
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 11. Juli 1969 durch den
Senatspräsident Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin
Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schlick und Peters-
dorff für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 5. Dezember 1968
- 4 Sa 941/67 - aufgehoben.

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 14. November 1967 - 1 Ca 406/67 - insoweit geändert, wie es die Klage in Höhe von 113,70 DM (i.W.: Einhundertdreizehn 70/100 Deutsche Mark) abgewiesen und über die Kosten entschieden hat.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger seit dem 1. April 1967 eine lebenslängliche monatliche Rente von 113,70 DM (i.W.: Einhundertdreizehn 70/100 Deutsche Mark) zu zahlen, und zwar Zug um Zug gegen Abtretung von etwaigen Versorgungsansprüchen, die der Kläger gegen die Stiftung "S

" hat.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger ein Drittel und die Beklagte zwei Drittel.

V o n R e c h t s w e g e n !

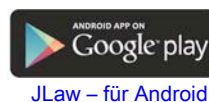
Tatbestand:

Der Kläger wurde von der Beklagten durch schriftlichen Arbeitsvertrag vom 24. August 1955 mit Wirkung vom 1. Oktober 1955 als Gruppenführer für das Arbeitsgebiet Kohlenstoffanlagen zu einem Monatsgehalt von 950,--DM angestellt. Der Arbeitsvertrag ist auf einem Formblatt abgeschlossen, in welchem auf Anstellungsbedingungen Bezug genommen ist. In diesen Anstellungsbedingungen, mit denen sich der Kläger gleichfalls durch Unterschrift einverstanden erklärt hat, wird bestimmt, daß Änderungen oder Ergänzungen zu dem Arbeitsvertrag nur dann Gültigkeit haben, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Am 31. März 1967 schied der Kläger nach erreichter Altersgrenze aus den Diensten der Beklagten

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

aus. Seine Angestelltenrente betrug damals 838,30 DM; das haben die Prozeßbevollmächtigten beider Parteien in der Revisionsinstanz übereinstimmend richtig gestellt. Bei der Beklagten verdiente der Kläger zuletzt 1.360,--DM.

Noch vor Inkrafttreten des Arbeitsvertrages, am 30. August 1955, schrieb die Beklagte an den Kläger:

"Sehr geehrter Herr B !

Anläßlich Ihrer verschiedenen Besprechungen mit unserem Herrn Direktor O baten Sie bezüglich der Altersversorgung um Auskunft. Die Altersversorgung für die Angehörigen unserer Werke wird durch die hilfe der D GmbH. geregelt. Die Höhe der Rentenzahlung wird z.Z. nach folgenden Richtlinien errechnet:

Nach einer ununterbrochenen 10-jährigen Tätigkeit in den Diensten unserer Firma beträgt die Altersrente 20% des Durchschnittsverdienstes der letzten 12 Monate. Für jedes weitere Dienstjahr ergibt sich eine Steigerung von 1%. Im Sterbefalle des Beschäftigten erhalten die überlebenden Angehörigen folgende Unterstützung: Die Witwe 60% und jedes minderjährige Kind bis zum vollendeten 14. Lebensjahr 20% der Unterstützung des Verstorbenen bis zum Höchstbetrage von 100%. Nach den gleichen Richtlinien wird auch verfahren, wenn ein Beschäftigter, ohne vorher selbst Rente bezogen zu haben, stirbt, wenn die vorerwähnten Voraussetzungen erfüllt sind. Im ganzen gesehen sollen die Bezüge aus öffentlicher Versorgung (Angestelltenversicherung usw.) mit den Bezügen aus der hilfe insgesamt 70% des Durchschnittsverdienstes der letzten 12 Monate des Beschäftigten nicht übersteigen. Im übrigen wird, sofern das letzte Gehalt über DM 1.000,-- liegt, für die Rentenerrechnung ein Gehalt von DM 1.000,-- zugrunde gelegt.

Sofern Sie hierzu noch irgendwelche Fragen haben, können diese später mit Ihnen mündlich erörtert werden."

Die in diesem Schreiben erwähnte hilfe ist eine Unterstützungskasse der Beklagten in der Rechtsform einer Stiftung, die u.a. den früheren Arbeitnehmern der Beklagten Altersrente, Witwen- und Waisengelder unter Ausschluß des Rechtsanspruchs zahlt.

- 4 -



- 4 -

In den für die Leistungen der hilfe maßgeblichen Richtlinien, wie sie 1955 galten, ist u.a. folgendes bestimmt:

"

- 1) Alle nicht durch besonderen Vertrag pensionsberechtigten Angestellten und Arbeiter der Firma D A.G. sollen, wenn sie im Dienste der Gesellschaft dienstunfähig werden, eine laufende Unterstützung, und im Falle ihres Todes ihre Witwe ein Witwengeld, und gegebenenfalls minderjährige Kinder ein Kindergeld in der Weise bekommen, daß ihre Bezüge aus öffentlicher Versorgung mit den Bezügen aus der hilfe zusammen 70% des Monatsdurchschnitts-Verdienstes der letzten 12 Monate des Belegschaftsmitgliedes nicht übersteigen.
- 2) Voraussetzung für die Gewährung einer laufenden Unterstützung an dienstunfähig werdende Belegschaftsmitglieder und nach deren Tod an die Witwe und minderjährige Kinder ist eine mindestens zehnjährige ununterbrochene Tätigkeit im Dienste der D A.G.

- 3) Die Höhe der Unterstützung soll nach folgenden allgemeinen Richtlinien errechnet werden:

Nach einer ununterbrochenen zehnjährigen Tätigkeit in den Diensten der D A.G. 20% des Monatsdurchschnitts der letzten 12 Monate.

Für jedes weitere Dienstjahr ein Steigerungssatz von 1%. Stirbt ein früheres Belegschaftsmitglied, das nach obigen Richtlinien aus der hilfe eine regelmäßige Unterstützung bezogen hat, so sollen die überlebenden Angehörigen folgende Unterstützung beziehen:

Die Witwe 60%
Jedes minderjährige Kind 20%
der Unterstützung des verstorbenen Belegschaftsmitglieds, bis zum Höchstbetrag von 100%.

....."

Diese Richtlinien sind wiederholt geändert worden. Sie enthalten jeweils am Ende den Vorbehalt, daß sie jederzeit durch den Vorstand geändert werden können. Die Höhe der Ruhegehaltsberechnung wurde bereits 1958 grundlegend geändert; in den Richtlinien vom 15. April 1966 wurde so

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

die für die Ruhegehaltsberechnung vorausgesetzte Wartezeit von zehn auf fünfzehn Jahre erhöht.

Nach seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten machte der Kläger Versorgungsansprüche geltend. Die Beklagte antwortete ihm darauf unter dem Datum vom 9. Mai 1967:

"Mit Schreiben vom 1. Mai 1967 teilen Sie uns mit, daß Sie bisher noch keine Rente aus der hilfe erhalten haben. Dazu müssen wir Ihnen mitteilen, daß eine hilferente nur nach 15-jähriger ununterbrochener Tätigkeit gezahlt wird. Da Sie am 1. Oktober 1955 eingetreten sind, entfällt damit die Voraussetzung für eine Rentenzahlung".

Mit seiner am 15. September 1967 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger Zahlung einer Altersrente verlangt. Die Berechnung der Rente hat er wiederholt geändert. In der Vorinstanz hat er zuletzt 171,27 DM als lebenslängliche Rente rückwirkend seit dem 1. April 1967 verlangt.

Die Beklagte wehrt sich gegen den Anspruch nach Grund und Höhe. Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben gegen den Kläger entschieden. Hiergegen richtet sich seine Revision, mit der er die Rente nur noch in Höhe von 113,70 DM verlangt.

Entscheidungsgründe:

1. Auf Grund ihres Schreibens vom 30. August 1955 ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger Altersversorgung zu gewähren.

a) Aus dem Schreiben ergibt sich in Übereinstimmung mit dem Vortrag des Klägers, daß Verhandlungen zwischen ihm und dem verstorbenen Direktor der Beklagten, O , vorausgegangen waren. Das Schreiben teilt alsdann die Einzelheiten mit. Das Landesarbeitsgericht wird dem Sachverhalt nicht gerecht, wenn es die Frage stellt, ob das Schreiben

- 6 -



- 6 -

ein Vertragsangebot enthalte, und diese Frage verneint. Wenn der Kläger sich bei den Einstellungsverhandlungen mit Direktor O nach der Altersversorgung erkundigte und die Beklagte ihm im Anschluß daran die erbetene Auskunft darüber gab, so muß sie sich an diese dem Kläger mitgeteilte Regelung gebunden halten. Dabei spielt es keine Rolle, ob man dem Kläger, wie er behauptet, bei der Einstellungsverhandlung schon eine mündliche Ruhegeldzusage gegeben hatte. War dies der Fall, so enthält das Schreiben vom 30. August 1955 kein Vertragsangebot, sondern es gibt die erbetene schriftliche Bestätigung der bereits mündlich getroffenen Absprache. Auch wenn die Frage der Altersversorgung bei dem Einstellungsge- spräch noch offen geblieben war, enthält der Brief der Beklagten kein Vertragsangebot. Vielmehr muß man dann in dem Schreiben entweder die Annahme eines zuvor vom Kläger unterbreiteten Vertragsangebotes oder ein das Arbeitsverhältnis des Klägers konkretisierendes und damit die Beklagte bindendes einseitiges Versorgungs- versprechen sehen. Nach beiden Auffassungen erwächst der Beklagten aus dem Brief ihre Vertragspflicht, den Kläger entsprechend zu behandeln.

b) Dem steht nicht entgegen, daß in dem Schreiben nur von einer "Auskunft" die Rede ist. Wenn der Arbeitgeber in einer so wichtigen Frage wie der Altersversorgung seinem Arbeitnehmer eine Auskunft darüber erteilt, wie diese Frage in seinem Betrieb gehandhabt wird, darf dieser darauf vertrauen, daß auch ihm die im Betrieb sonst übliche Regelung zugute kommen wird. Jede andere Betrachtungsweise wäre wirklichkeitsfremd. Es geht nicht an, daß ein Arbeitgeber bei der Einstellung einem Arbeitnehmer Erklärungen über die bei ihm einge- führte Altersversorgung gibt und ihn dadurch für seinen Betrieb gewinnt, um später geltend zu machen, es habe

- 7 -



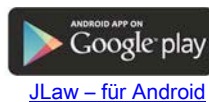
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



sich nur um eine unverbindliche Mitteilung gehandelt. Wollte der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber über die Auskunft hinaus eine förmliche Zusage verlangen, liefe er Gefahr, als kleinlich, lästig und zu mißtrauisch abgewiesen zu werden.

2. Der Anspruch des Klägers scheitert, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, auch nicht an dem in den Anstellungsbedingungen vorgesehenen Erfordernis der Schriftform.

Die Beklagte ist für die Vertragsgestaltung verantwortlich; das Anstellungsschreiben ist von ihr nach einem Vertragsmuster verfaßt und dem Kläger zur Unterschrift übersandt worden. Auch die vorgedruckten Anstellungsbedingungen hat sie dem Kläger mit der Aufforderung zugesandt, sie zu unterzeichnen und dadurch sein Einverständnis zu bekunden. Dann kann sie sich heute nicht darauf berufen, es fehle an der in § 127 BGB vorgesehenen Form - Unterzeichnung einer Urkunde durch beide Parteien oder Schriftwechsel -, obgleich sie sich damals damit begnügt hat, die für den Kläger wichtige Frage der Altersversorgung im Wege einer bloßen Auskunft zu klären, anstatt eine formgerechte Regelung zu schaffen. Das wäre eine unzulässige Rechtsausübung. Dies gilt um so mehr, als nach dem firmeninternen Aktenvermerk vom 9. August 1955, der dem Anstellungsschreiben unmittelbar vorausging, die Beklagte große Mühe aufgewendet hatte, um zu erreichen, daß der Kläger in ihre Dienste und nicht in die Dienste der D -Werke trat, und als mehrere Anstellungsbedingungen, nämlich Zahlung eines Weihnachtsgeldes, Wohnungsbeschaffung und Beteiligung an der Miete sowie Erstattung der Umzugskosten, zwar in dem Aktenvermerk festgehalten, aber im übrigen nur mündlich vereinbart und nicht in den schriftlichen Anstellungsvertrag aufgenommen wurden.



- 8 -

3. Die Beklagte kann sich ihrer Verpflichtung auch nicht mit der Begründung entziehen, in ihrem Brief sei nur von einer Versorgung durch die " hilfe", eine rechtlich selbständige Unterstützungseinrichtung, die Rede; eine eigene Verbindlichkeit habe sie nicht übernommen.

a) Auf Grund ihres Schreibens vom 30. August 1955 mußte die Beklagte eintreten, wenn die hilfe dem Kläger die versprochene Altersversorgung verweigerte. Wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt bekannt gibt, daß seine Unterstützungseinrichtung bestimmte Versorgungsleistungen gewährt, erweckt er dadurch in dem Arbeitnehmer das Vertrauen, er werde ihm die Altersversorgung durch die Versorgungseinrichtung mit Sicherheit verschaffen und die Versorgung werde keinen Schwierigkeiten aus Satzung und Versorgungsrichtlinien begegnen. Der Arbeitgeber haftet dann in entsprechender Anwendung von § 437 Abs. 1, § 440 Abs. 1, § 325 Abs. 1 Satz 1 BGB - ohne Rücksicht darauf, ob ihn ein Verschulden trifft oder nicht - auf das Erfüllungsinteresse, wenn die Versorgungseinrichtung die Versorgung ablehnt und das beim Arbeitnehmer entstandene Vertrauen damit enttäuscht wird (vgl. Urteil des Senats vom 27. Juni 1969 - 3 AZR 297/68 - BB 1969, 1178 = demnächst AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt - VBL, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen zu I 2 der Gründe).

b) Diese Einstandspflicht trifft den Arbeitgeber bei vorbehaltloser Auskunft sowohl dann, wenn der Arbeitgeber eine falsche Auskunft gegeben hat, wie wenn die Auskunft zunächst richtig war, die Unterstützungseinrichtung aber seither ihren Leistungsplan geändert hat, so daß die Auskunft unrichtig geworden ist. Der Arbeitnehmer darf sich auf die vorbehaltlose Auskunft des Arbeitgebers deshalb besonders verlassen, weil der Arbeitgeber ihm auf Grund der Fürsorgepflicht für den Inhalt seiner Auskunft ver-

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 9 -

antwortlich ist und weil die Einrichtung nur das Instrument ist, dessen sich der Arbeitgeber zur Versorgung seiner Arbeitnehmer bedient und das von dem Arbeitgeber finanziert werden muß und folglich in starkem Maße von ihm beeinflusst wird. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Auskunft bei den Einstellungsverhandlungen oder - wie hier - nach Abschluß des Arbeitsvertrages, aber vor der Aufnahme der Arbeit erteilt hat.

Der Kläger durfte folglich die vorbehaltlose "Auskunft" der Beklagten über die Leistungen der hilfe als Zusage verstehen, daß sie ihm einen entsprechenden Anspruch gegen die hilfe verschaffen oder aber selber leisten werde.

c) Die Beklagte kann auch nicht mit Erfolg einwenden, ihr Hinweis auf die hilfe besage mit hinreichender Klarheit, daß der Kläger Versorgungsleistungen nur nach Maßgabe von Satzung und Richtlinien der Stiftung erwarten könne; da in der Satzung der hilfe als Unterstützungskasse der Rechtsanspruch ausgeschlossen sei, könne der Kläger aus ihrem Schreiben auch keinerlei Ansprüche herleiten.

Von alledem steht in dem Brief der Beklagten nichts; insbesondere ist der Ausschluß des Rechtsanspruchs nicht erwähnt. Die Besonderheiten des Rechts der Unterstützungskassen sind im allgemeinen selbst Juristen nicht bekannt; die Beklagte konnte deshalb nicht annehmen, der Kläger als Ingenieur könne dem bloßen Hinweis auf die hilfe entnehmen, daß bei dieser Einrichtung möglicherweise kein Rechtsanspruch auf die in dem Brief angegebenen Leistungen bestehe. Es war auch nicht, wie die Beklagte meint, seine Sache, sich näher zu erkundigen, sondern es war ihre Pflicht, den Kläger, der nach der Versorgungsleistung gefragt hatte, sorgfältig und zuverlässig aufzuklären.

- 10 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wenn es in dem Schreiben der Beklagten heißt, die Höhe der Rentenzahlung werde "zur Zeit" nach folgenden Richtlinien errechnet, so ergibt sich daraus nichts anderes. Die Worte "zur Zeit" beziehen sich nur auf die Höhe der Leistungen. Berücksichtigt man, daß im Jahre 1955 ebenso wie heute Arbeitsentgelte, Versorgungsbezüge und Preise ständig anstiegen (vgl. z.B. die Angaben bei Höhne, BB 1964, 483 ff.), mußte der Kläger diese Formulierung so verstehen, daß eine Anpassung der angegebenen Versorgungsrenten an die Lohn- und Preisentwicklung in Betracht gezogen wurde. An einen Kürzungsvorbehalt oder gar an einen Ausschluß des Rechtsanspruchs, der zu einer Änderung der Anspruchsvoraussetzungen führen konnte, brauchte er nicht zu denken.

Unter diesen Umständen braucht nicht entschieden zu werden, ob - falls der Kläger vom Ausschluß des Rechtsanspruchs gewußt hätte - die ~~Ver~~hilfe die Verlängerung der Wartezeit dem Kläger hätte entgegenhalten können.

4. Die Beklagte kann dem Kläger schließlich nicht in entsprechender Anwendung von § 439 Abs. 1 BGB entgegenhalten, er habe die Änderung der für die Leistungen der ~~Ver~~hilfe maßgeblichen Richtlinien gekannt. Nach § 439 Abs. 1 BGB hat der Verkäufer einer Forderung einen Mangel im Recht dann nicht zu vertreten, wenn der Käufer den Mangel bei dem Abschluß des Kaufes kennt. Im Jahre 1955, als die Beklagte dem Kläger die umstrittene Auskunft gab, stimmte diese mit den damals maßgeblichen Richtlinien überein; die ~~Ver~~hilfe hätte nach dem damaligen Stand die in dem Schreiben mitgeteilten Leistungen bewirkt. Wenn erst nachträglich, im Jahre 1966, die Richtlinien geändert wurden, konnte sich der Kläger wegen der ihm von Anfang an vorbehaltlos erteilten Zusage der Be-



klagten mit Recht auf den Standpunkt stellen, daß diese Änderungen ihn nicht berührten.

5. Die Beklagte kann den Kläger wegen seiner Ansprüche auch nicht an die hilfe verweisen.

a) Nach dem Schreiben der Beklagten vom 30. August 1955 sollte allerdings die Altersversorgung des Klägers durch die Stiftung " hilfe" geregelt werden. Der Kläger mußte sich deshalb an sich an diese wenden. Der Arbeitnehmer kann, wenn es bei seinem Arbeitgeber eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung gibt, grundsätzlich seine Versorgungsansprüche nur bei dieser geltend machen (BAG AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen - [zu A 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 16 aaO).

b) Das kann aber hier nicht gelten. Die hilfe ist eng mit der Beklagten verflochten. Ihr Vorstand, der über die Gewährung der Leistungen beschließt (§ 5 Abs. 5 der Satzung in der Fassung vom 28. Juni 1960), besteht aus je zwei von der Beklagten und von ihrem Betriebsrat benannten und ermächtigten Personen; Vorsitzender des Vorstandes ist ein Vertreter der Beklagten (§ 4 Abs. 2 und 4 der Satzung). Der Verwaltungsrat besteht aus je einer von der Beklagten und ihrem Betriebsrat benannten und ermächtigten Person (§ 4 Abs. 7 der Satzung).

Wenn nun diese entscheidend von der Beklagten beherrschte Einrichtung unter Berufung auf eine Änderung ihrer Richtlinien die Leistung verweigert, ist dem Kläger nicht zuzumuten, zunächst die hilfe zu verklagen und Mühe, Kosten und Nervenbelastung eines solchen Rechtsstreits auf sich zu nehmen. Der Kläger durfte sich vielmehr unmittelbar an die Beklagte halten, weil diese ihm dafür einstehen muß, daß die hilfe ihm Ruhegeld bezahlt. Er kann deshalb Zahlung von der Beklagten verlangen Zug um Zug gegen Abtretung seiner etwaigen Ansprüche gegen die Stiftung hilfe.



6. Zur Höhe des Anspruchs gilt folgendes:

Da der Kläger sich gegen die Richtlinien der -
hilfe in der Fassung vom 15. April 1966 unter Berufung auf
das Schreiben der Beklagten vom 30. August 1955 mit Erfolg
wehrt, kann sich auch die Höhe seiner Rente nicht nach den
Richtlinien von 1966, sondern nur nach dem Schreiben vom
30. August 1955 richten.

Da das letzte Gehalt des Klägers mit 1.360,--DM über
1.000,--DM lag, war die Rente auf der Grundlage eines
Monatseinkommens von 1.000,--DM zu errechnen. Die Gesamt-
versorgungsgrenze liegt nicht, wie das Landesarbeitsge-
richt angenommen hat, bei 70% von 1.000,--DM = 700,--DM,
sondern sie beträgt 70% vom letzten Gehalt. Für diese Aus-
legung sprechen Wortlaut und Sinn dieser Regelung. Eine
Maximierungsgrenze soll einen angemessenen Abstand ent-
weder zu den letzten Bezügen oder zu den jeweiligen ver-
gleichbaren Bezügen sichern. Es wäre deshalb wenig ein-
leuchtend, sollte man auch bei der Maximierungsgrenze
von 1.000,--DM ausgehen.

Somit ergibt sich:

Von der Beklagten zugesagtes Ruhegeld (21% von 1.000,--DM) =	210,--DM
Obergrenze (70% von 1.360,--DM) =	952,--"
abzüglich Angestelltenrente =	<u>838,30"</u>
geschuldetes monatliches Ruhegeld =	113,70DM.

Daher rechtfertigt sich die im Tenor ausgesprochene
Verurteilung der Beklagten.

gez. Dr. Stumpf	Hilger	Dr. Thomas
	Dr.Dr. Schlick	Petersdorff

